Kahlert Padberg
Rechtsanwälte | Fachanwälte
Partnerschaft mbB

Arbeitsrecht aktuell

Juli/August 2018

Mindestlohn steigt auf 9,19 Euro im Jahr 2019 und 9,35 Euro im Jahr 2020

Die Mindestlohn-Kommission hat am 26.06.2018 in ihrem Anpassungsbeschluss festgelegt, dass der Mindestlohn in zwei Schritten auf zunächst 9,19 Euro im kommenden Jahr 2019 und anschließend auf 9,35 Euro im Jahr 2020 erhöht wird. Es ist turnusgemäß der zweite Bericht seit der Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland. Dieser liegt derzeit bei 8,84 Euro brutto je Zeitstunde. Die Mindestlohnkommission berät alle zwei Jahre über die Anpassungen der Höhe des Mindestlohns. Sie prüft dabei, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Sie orientiert sich dabei nachlaufend an der Tarifentwicklung.

BMAS vom 28.06.2018

Arbeitskampf – Streikbruchprämie als zulässiges Kampfmittel

Ein bestreikter Arbeitgeber ist grundsätzlich berechtigt, zum Streik aufgerufene Arbeitnehmer durch Zusage einer Prämie (Streikbruchprämie) von einer Streikbeteiligung abzuhalten. Der Kläger ist bei dem beklagten Einzelhandelsunternehmen als Verkäufer vollzeitbeschäftigt. Vor Streikbeginn versprach der Arbeitgeber in einem betrieblichen Aushang allen Arbeitnehmern, die sich nicht am Streik beteiligen und ihrer regulären Tätigkeit nachgehen, die Zahlung einer Streikbruchprämie. Der Kläger, der sich selbst am Streik beteiligte, forderte für sich diese Prämie ein und berief sich auf den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Seine Klage hatte keinen Erfolg. In der Zusage der Prämienzahlung an alle arbeitswilligen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber liegt zwar eine Ungleichbehandlung der streikenden und der nicht streikenden Beschäftigten. Diese ist aber aus arbeitskampfrechtlichen Gründen gerechtfertigt.

BAG, Urt. vom 14.08.2018, 1 AZR 287/17

Rückzahlung einer tarifvertraglichen Sonderzuwendung bei Ausscheiden bis zum 31.03. des Folgejahres

In Tarifverträgen kann der Anspruch auf eine jährliche Sonderzahlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses zu einem Stichtag außerhalb des Bezugszeitraums im Folgejahr (z. B. 31.03.) abhängig gemacht werden. Den Tarifvertragsparteien steht dabei aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie ein weiter Gestaltungsspielraum zu. Es genügt, wenn es für die getroffene Regelung einen sachlich vertretbaren Grund gibt. Die Rückzahlungsregelung wäre nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts allerdings unwirksam, wenn sie als arbeitsvertragliche Allgemeine Geschäftsbedingung einer Klauselkontrolle nach § 307 Abs. 1 BGB zu unterziehen wäre (ausführlich BAG, Urt. vom 18.01.2012, 10 AZR 612/10).

BAG, Urt. vom 27.06.2018, 10 AZR 290/17

Vereinbarkeit einer vertraglichen Ausschlussfrist mit § 3 Satz 1 MiLoG und § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB

Eine vertragliche Ausschlussfrist, die für alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gilt, ist nicht gemäß § 3 Satz 1 MiLoG (Mindestlohngesetz) i. V. m. § 134 BGB unwirksam. Der Begriff „insoweit" in § 3 Satz 1 MiLoG beschränkt die Rechtsfolge der Unwirksamkeit auf Mindestlohnansprüche. Der Anspruch auf Urlaubsgeltung unterliegt nicht den §§ 1, 3 MiLoG (im Anschluss an LAG Nürnberg, Urt. vom 09.05.2017, 7 Sa 560/16). Bei Altverträgen, die vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes abgeschlossen worden sind, verstößt eine vertragliche Verfallklausel, die sich auf alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bezieht, nicht gegen das Transparenzgebot des § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB. In diesen Fällen ist aus Gründen der Verhältnismäßigkeit eine einschränkende, das Mindestlohngesetz nicht umfassende Auslegung geboten.

LAG Hamburg, Urt. vom 31.01.2018, 33 Sa 17/17

Hamm@kahlert-padberg.de
Willy-Brandt-Platz 9 | 59065 Hamm
Telefon 02381-9199-0
Telefax 02381-9199-100/200

Leipzig@kahlert-padberg.de
Lampestraße 9 | 04107 Leipzig
Telefon 0341-22641-0
Telefax 0341-22641-90

Halle@kahlert-padberg.de
Hansering 11 | 06108 Halle (Saale)
Telefon 0345-23299-0
Telefax 0345-23299-90

www.kahlert-padberg.de

Tariffähigkeit der DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. – Keine abschließende Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts

Tarifverträge kann nur eine Arbeitnehmervereinigung schließen, die tariffähig ist. Dazu muss sie über Durchsetzungskraft gegenüber der Arbeitgeberseite und eine leistungsfähige Organisation verfügen. Das drückt sich in der Regel durch die Zahl ihrer Mitglieder im selbst gewählten Organisationsbereich aus. Konkurrenzgewerkschaften hatten die gerichtliche Feststellung begehrt, dass die DHV – Die Berufsgewerkschaft e. V. (DHV) nicht tariffähig ist. Die DHV wurde nach ihrer Gründung 1893 im Jahr 1950 als Gewerkschaft der Kaufmannsgehilfen neu gegründet. Nach ihrer 1972 geltenden Satzung verstand sie sich als eine Gewerkschaft der Angestellten im Handel, in der Industrie und dem privaten und öffentlichen Dienstleistungsbereich; seit 2002 als eine Gewerkschaft der Arbeitnehmer in Bereichen, die durch kaufmännische und verwaltende Berufe geprägt sind. Nach Angaben der DHV organisierte sie Ende Dezember 2014 75.065 Mitglieder; die antragstellenden Gewerkschaften gehen von höchstens 10.000 Mitgliedern aus. Die DHV kann ihre soziale Mächtigkeit nicht auf ihre langjährige Teilnahme am Tarifgeschehen stützen. Sie hat Tarifverträge teilweise außerhalb ihres Organisationsbereichs und zudem in wechselnden Zuständigkeiten geschlossen.

BAG, Beschl. vom 26.06.2018, 1 ABR 37/16

Eigenmächtige Inanspruchnahme von Urlaub rechtfertigt fristlose Kündigung

Die eigenmächtige Inanspruchnahme von Erholungsurlaub ist ein Kündigungsgrund, der an sich sogar eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Die Klägerin war an einem Montag nicht zur Arbeit erschienen und beantragte an diesem Tag per E-Mail Erholungsurlaub für die laufende Woche. Der Arbeitgeber forderte die Klägerin auf, sofort die Arbeit wieder aufzunehmen. Hierauf antwortete die Klägerin, sie befände sich auf Mallorca und könne nicht ins Büro kommen. Nach Rückkehr kündigte die Arbeitgeberin das Arbeitsverhältnis.

LAG Düsseldorf, Urt. vom 10.07.2018, 8 Sa 87/18

Keine Einstellung verurteilter Straftäter als Polizeiangestellte im Objektschutz

Das Land Berlin kann die Einstellung eines Bewerbers für eine Tätigkeit als Polizeiangestellter im Objektschutz wegen einer Jugendstrafe ablehnen. Der Bewerber, der 2009 aufgrund einer schweren Körperverletzung als 20-Jähriger zu einer Jugendstrafe von acht Monaten verurteilt worden war, bewarb sich auf eine Stelle als Polizeiangestellter im Objektschutz. Das Land Berlin stellte zunächst eine Einstellung vorbehaltlich des Ergebnisses der Leumundsprüfung in Aussicht, lehnte diese jedoch ab, nachdem es im Zuge der weiteren Prüfung Kenntnis von der Verurteilung erhalten hatte. Der fehlenden Eignung stand nicht entgegen, dass die strafrechtliche Verurteilung bereits längere Zeit zurücklag.

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. vom 17.05.2018, 10 Sa 163/18

Rundung von bruchteiligen Urlaubstagen

Ein anteiliger Urlaubsanspruch, der weniger als 0,5 beträgt, ist nicht abzurunden, sondern tatsächlich zu gewähren. Geschieht das im laufenden Kalenderjahr nicht hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Ersatzurlaub. Der Urlaubsanspruch der Klägerin für das Jahr 2016 betrug 28,15 Arbeitstage. Eine Abrundung des Anspruchs auf 28 Arbeitstage kommt nicht in Betracht. Die Beklagte hat den Anspruch durch die Gewährung von Urlaub an 28 Arbeitstagen teilweise erfüllt (§ 362 Abs. 1 BGB). Der Resturlaubsanspruch im Umfang von jedenfalls 0,15 Arbeitstagen ging spätestens mit Ablauf des 31.03.2017 unter (§ 7 Abs. 3 Satz 1 bis Satz 3 BUrlG). Da sich die Beklagte zu diesem Zeitpunkt mit der Urlaubsgewährung im Verzug befand (§ 286 Abs. 1 Satz 1 BGB), hat sie der Klägerin Schadensersatz in Form von Ersatzurlaub zu leisten.

BAG, Urt. vom 08.05.2018, 9 AZR 578/17

Ihre Fachanwälte für Arbeitsrecht:

Peter C. Weyand
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm

Frank Kott
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig

Dr. Stephan Renners
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Hamm

Robert Runkel
Fachanwalt
für Arbeitsrecht
Büro Leipzig

Christiane Streßig
Fachanwältin
für Arbeitsrecht
Büro Hamm